

유럽의 파트타임 근로 : 네덜란드와 영국 비교

Mara A. Yerkes (네덜란드 에라스무스대학교 사회학과 박사후연구원)

■ 머리말

네덜란드는 “파트타임 모델”의 성공 국가로 알려져 있다. 2009년 총 고용 중 36.7%가 파트타임 일자리라든 압도적인 수치를(OECD, 2010) 보여준 네덜란드는 OECD 국가 중 파트타임 일자리의 비중이 가장 높은 국가이다. 어떻게 네덜란드가 이러한 파트타임 고용의 대표국가가 되었는가? 그리고 이러한 파트타임 고용 비중이 높다는 것은 정책적으로 어떠한 의미가 있는가? 이러한 질문에 답하기 위해 본고에서는 네덜란드와 유럽연합 내에서 두 번째로 높은 파트타임 고용 비율을 보이고 있는 영국의 파트타임 고용의 발전과정을 비교해 보고자 한다.¹⁾

네덜란드에서 파트타임 고용은 주로 1980년대에 일과 육아를 병행하고자 하는 여성을 위한 대응 전략으로 발전했는데, 여성들의 노동시장 참여율을 크게 증가시키는 데에 일조했다. 1990년대 파트타임 고용은 법률을 통해 표준화되었으며, 많은 분야에서 풀타임 근무와 파트타임 근무가 동등한 입지를 갖게 되었다. 이러한 상황은 자유방임주의적 노동시장에서 파트타임 고용이 발전하게 된 영국 등 다른 국가에서의 파트타임 고용 발전과는 대조적이다.

네덜란드의 경우 파트타임 근로자가 권리와 혜택 면에서 풀타임 근로자와 동등한 것과는 달리,

1) 스위스는 영국보다 파트타임 근로 비율이 약간 더 높지만 유럽연합 회원국이 아니다.

영국의 파트타임 근로는 불안한 단시간 일자리와 관련되어 있다. 영국 등과 상황을 비교해 보면 네덜란드의 모델은 성공적인 것처럼 보인다.

하지만 본문에서 입증하겠지만 네덜란드와 영국의 파트타임 근로의 발전상황과 특징이 상당히 다름에도 불구하고 파트타임 일자리의 성별 분리적 속성과 정책 입안가의 유사한 관심사 등 중요한 몇 가지 유사성도 있다. 실제로, 네덜란드의 파트타임 근로 모델은 이상과는 거리가 멀다.

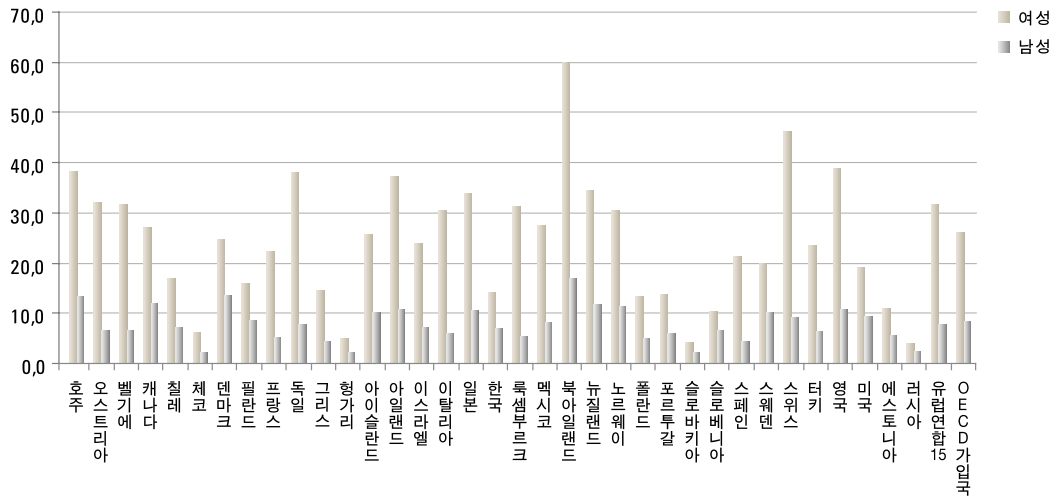
본고에서는 네덜란드와 영국의 파트타임 근로의 발전상황과 특징을 자세히 살펴봄에 중요한 차이점과 유사점을 논의한 다음 몇 가지 결론을 도출하고 이들이 정책에 미치는 영향에 대해 논의한다.

■ 파트타임 근로의 발전

이 두 나라의 파트타임 근로의 발전을 이해하기 위해서는 파트타임 근로가 영국과 네덜란드뿐 아니라 유럽 전역 및 다른 국가에서도 여성에게 집중된 현상이라는 점을 이해하는 것이 중요하다(Drew, Emerek, and Mahon, 1998; O' Reilly and Fagan, 1998; Tjens, 2002).

남성의 파트타임 근로가 약간 증가하고 있으나 파트타임 일자리의 경우 여성들의 비율이 압도적으로 높는데, 이는 파트타임으로 일하는 여성과 남성의 퍼센티지 비교에 잘 나타나 있다(그림 1 참조). [그림 1]에서 보듯이 영국은 네덜란드보다는 여성의 파트타임 근로 비율이 낮지만 OECD 평균인 26.1%보다는 높다. 2009년 네덜란드 여성의 파트타임 근로율은 59.9%, 남성의 파트타임 근로율은 17%였으며, 영국의 경우는 각각 38.8%와 10.9%를 기록했다(OECD, 2010). 네덜란드의 경우 지난 10년간 파트타임 근로가 남성과 여성 모두에서 증가했으나 영국의 경우 파트타임 근로는 여성에서는 약간 감소했고 남성에서는 약간 증가했다. 남성의 파트타임 근로가 네덜란드에서 보다 일반적이지만 양국 모두에서 파트타임 근로의 성별간 분포는 명확하다. 본고에서는 네덜란드와 영국 모두에서 어떻게 파트타임 근로가 이러한 성별적 특징을 갖게 되었는지를 살펴보고자 한다.

[그림 1] OECD 국가 총 고용 중 파트타임 근로의 비율 (2009)



자료: OECD (2010).

■ 네덜란드의 파트타임 근로

네덜란드는 유럽에서 파트타임 고용과 관련해 그 입지가 독보적인데 1980년대 중반 이래 그 입지를 유지해 왔다. 1980년대 네덜란드 여성의 파트타임 고용 증가는 여성의 노동시장 진출 증가와 동시에 가속화되었으며, 주로 서비스 산업에 집중되었다. Visser 등이 주장하듯이(Visser, 2002; Yerkes and Visser, 2006) 초기 여성 파트타임 고용 증가는 교육이 확대되고 육아와 가정 밖 유급 근로에 관한 문화적 가치관의 변화 이후 무엇보다 네덜란드 여성이 노동시장에 뒤늦게 진출하게 되면서 발생한 의도하지 않은 결과였다. 하지만 현재까지도 네덜란드 여성과 어머니는 장기간 파트타임 근로에 머물 가능성이 매우 높다(SCP, 2008; Yerkes, 2009).

네덜란드는 사회 및 문화적으로 매우 뿌리깊은 모성 모델을 갖고 있다(Knijin, 1994; Pfau-Effinger, 1998). 1965년 네덜란드 성인 인구의 84%가 취학 자녀를 둔 여성이 일하는 것에 반대를 했다. 1970년 갑자기 이러한 반대는 44%로 떨어졌고, 1985년이 되자 반대율은 31%로 급락했다(Social and Cultural Planning Office(SCP), 2007). 이러한 여론 변화가 생기면서 서비스와 여건 개선이 일어나 일과 육아의 병행과 파트타임 근로의 증가가 촉진되었다. 네덜란드와 영국의 파트타

임 근로에 대한 OECD 비교데이터를 얻을 수 있는 최초의 해는 1983년인데, 당시 네덜란드 총 노동인구의 18.5%가 파트타임으로 일했다. 5년 내에 이 퍼센티지는 26.9%로 증가했고 그 이후 지속적으로 증가했다.

네덜란드에서 파트타임 근로의 증가는 1980년대 초반 경제 침체로 인해 촉진되었다. 고용회 회가 줄면서 임금인상이 억제되었고 고용 재분배 정책이 요구되었다(Visser, 2002; Visser and Hemerijck, 1997; Yerkes and Visser, 2006). 당시 노조는 개인별 근로시간 감축에 반대하고 대신 전체적인 근로시간 감축을 선택해 경제 침체기 동안 실업을 막고자 했다. 노조의 회의론은 1981년 주요 노총이 발표한 성명서에 명확하게 나타나 있는데, 이 성명서에는 고용보호, 임금, 경력 개발의 관점에서 파트타임 근로가 열악하다는 점이 강조되어 있다. 노조는 부차적이며 비조직화된 파트타임 고용시장 창출을 지원할 의도가 없었다.

이와 반대로, 고용주는 파트타임 근로를 유연성 확대 수단으로 간주했으며 전체적인 근로시간 감축에 맹렬히 반대했다. 이들은 파트타임 근로를 급여가 비율에 따라 감축된 개별 근로시간 감축의 형태라며 선전했다. 정부는 1980년대 초 매우 급격하게 늘어난 15~24세 실업을 해결하기 위한 일자리 창출 수단으로 파트타임 근로를 크게 홍보했다. 또한 네덜란드의 노동시장과 제도는 전통적으로 남성 가장 모델 중심이었으며(Lewis, 1992), 정책은 주로 남성 혼자 생계를 책임지고 여성은 양육자의 역할을 담당하는 모델을 지원했다. 파트타임 근로는 특히 1980년대 초 경기침체의 상황에서 여성과 어머니들에게 노동시장에 남아 있을 수 있는 수단을 제공했다. 실업률이 상대적으로 높은 상황에서 여성들은 아이를 돌보기 위해 일시적으로 노동시장 참여를 중단하는 위험을 감수하려고 하지 않았다. 그 결과, 더 많은 여성들이 일자리를 유지하고자 했으며 이는 많은 경우 근로시간 감축의 형태로 이어졌다. 이러한 공급측면의 요소들이 당시 공공 분야의 긴축정책 및 비용 절감 전략과 맞아떨어져 지방정부, 의료, 교육 분야 관리자들은 근로자를 해고하지 않고도 비용을 절감할 수 있었다. 파트타임 근로가 노동공급에 의해 지속적으로 증가하면서 여성 조합원들은 권리 향상을 주장하기 시작했고, 노조는 1980년대 말 파트타임 근로를 지지하게 되었다. 이들은 많은 파트타임 고용 환경에서 나타나는 부정적 부작용을 피하기 위해 궁극적으로 파트타임 근로의 지속적인 '표준화'를 추구했다(Yerkes and Visser, 2006). 1990년대가 되자 파트타임 일자리는 네덜란드에서 주로 여성에게 일반적인 고용 형태가 되었다. 이와 동시에, 법적 및 계약상 변화가 발생했고 국민들은 파트타임 근로를 더욱더 수용하게 되어 파트타임 일자리는 전통적인 판매, 청소,

교육, 간호, 출장연회 등의 분야를 넘어 확산되기 시작했다. 1990년대 당시 네덜란드 노동시장은 파트타임 근로 비율이 높다는 점과 이와 동시에 풀타임 근로자와 파트타임 근로자간 직무상 차이가 상대적으로 적다는 점이 특징이었다(Fagan, O' Reilly, and Rubery, 2000).

하지만 바로 이 시기와 2000년대의 법률이 주로 외부인들로 하여금 네덜란드 모델을 '이상적'으로 간주하게 만든 원인이다. 파트타임 근로자에 대한 동등한 대우는 1996년 입법화되었다(Wet Onderscheid Arbeidsduur). 또한 단체노동협약에 파트타임 규정이 명백하게 명시되어 있음에도 불구하고 2000년 근로시간법(Working Hours Adjustment Act; Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA))이 통과되어 모든 근로자는 동일 사업장에서 1년 이상 근로를 한 경우 근로시간을 줄이거나 늘릴 수 있는 권리를 갖게 되었다(Visser et al., 2004). WAA는 개인에게 근로시간을 늘리거나 줄일 수 있는 권리를 허용하고 그 선택을 반복할 수 있다는 점에서 매우 흥미로운 법이다. 차별금지법과 함께 파트타임 근로자에게는 비율에 근거한(pro rata) 권리와 혜택이 보장되었다. 이 법은 파트타임 근로율이 높은 다른 국가에 존재하지 않는 경우도 있다.

이러한 변화에도 불구하고 네덜란드의 파트타임 근로와 관련해 몇 가지 문제가 있다. 파트타임 근로는 주로 여성의 일이다. 근로시간과 양육 관련 일에 명백한 성별간 차이가 있다는 점에서 이른바 '이상적'이라는 파트타임 근로의 속성에 의문을 제기해야 한다. 네덜란드 남성의 17%가 파트타임으로 일하지만 이는 주로 청년층이나 노년층 남성에게 집중되어 있는 반면, 여성들의 경우에는 전체 연령에 파트타임 근로가 분포되어 있으며, 특히 25~44세 여성에게 많이 집중되어 있다. 이러한 파트타임 근로의 성별적 분리 역시 여론의 지지를 받고 있다. 현재는 인구의 13%만이 취학연령의 자녀가 있는 어머니가 밖에서 일하는 것에 반대한다. 하지만 네덜란드 인구의 66%는 이 여성들이 파트타임으로 근무해야 한다고 생각하는 반면, 31%는 취학연령의 자녀를 둔 어머니가 풀타임으로 근로하는 것을 받아들일 수 있다고 말한다(SCP, 2007). 또한 휴가의 제도적 구조와 양육 정책 역시 이러한 근로와 양육간 성별 구분을 뒷받침하고 있다.

■ 영국의 파트타임 근로

고품질의 파트타임 일자리가 많고 파트타임 근로자에 대한 동등한 대우가 보장되는 네덜란드의

상황은 상대적으로 독특하다. 영국의 경우 파트타임 근로는 저임금, 부차적인 복지혜택이 거의 없는 조건, 낮은 커리어 기회 등 열악한 근로여건과 관련되어 있다. 영국과 네덜란드의 파트타임 근로의 발전에는 더 많은 분명한 차이점이 존재한다. 하지만 이러한 차이점을 논의하기 전에 발전 과정의 유사성, 즉 네덜란드와 비슷한 방식으로 파트타임 근로의 발전을 이끌었던 남성 가장 모델의 존재에 대해 논의하는 것이 중요하다. 남성 가장 모델의 강력한 속성 때문에(Lewis, 1992) 파트타임 근로는 유급 노동과 어머니 역할을 병행하고자 하는 여성을 위한 수단으로 발전했다(Bruegel and Perrons, 1998). 영국에서 근로와 육아를 병행하는 여성의 전략으로 파트타임 근로가 발전한 것은 여성이 파트타임 근로를 선호한다는 것을 반영하는 것이 아니라 가정과 가족이라는 조직이 필요로 하는 실용성 및 깊이 뿌리박힌 사회적 태도에 기인한 것인데, 이러한 경향은 네덜란드에서도 볼 수 있었다(Fagan and Rubery, 1997).

하지만 영국에서 파트타임 근로의 발전 방식에는 두 가지 독특한 차이점이 있다. 첫째, 영국에서 여성의 파트타임 근로는 민족에 따라 분리되어 있다. 파트타임 근로가 아닌 풀타임 근로는 영국에서 소수민족 여성에게 일반적이며, 소수민족 여성은 백인 여성보다 풀타임으로 근무할 가능성이 더 높다. 이러한 풀타임 패턴은 직종이나 가정내 자녀의 존재 유무에도 거의 달라지지 않는다(Dale and Holdsworth, 1998).

둘째, 영국에서 근로시간은 양극화되어 있으며, 파트타임 근로는 한계시간 또는 단시간으로 구성되어 있는 경우도 있어 여성의 비자발적 파트타임 근로 비율이 높다. 영국에서 파트타임 근로는 단시간 근로의 속성을 갖기 때문에 근로자가 복지혜택에서 제외되는 경우도 있으며 이는 근로자의 노동시장에서의 입지를 더욱 취약하게 만든다(Bruegel and Perrons, 1998; Fagan and Rubery, 1997).

영국에서 이렇게 극단적 근로시간이라는 상황은 부분적으로는 1997년 블레어 행정부가 들어서기 전까지 존재했던 자유방임식 정부정책에 기인한다. 네덜란드와 달리 파트타임 근로를 촉진하는 명백한 정부정책이 없었다. 명백한 조치가 없음에도 불구하고 노동시장 규제완화와 시장 주도의 파트타임 근로의 확대가 발생해(Fagan, 2000; Fagan, O'Reilly, and Rubery, 2000) 많은 파트타임 일자리는 한계시간 일자리가 되었다. 실업을 방지하기 위해 파트타임 근로나 근로시간 감축을 촉진하는 국가도 있으나 이는 영국의 경우에 해당되지 않는다. 영국 정부는 기업이 스스로 근로시간 제도를 선택할 수 있도록 허용하는 정책을 유지했다.

네덜란드와 영국의 파트타임 근로 발전 측면의 또 다른 차이점은 노조와 사용자의 개입이다. 단 체교섭과 노조의 역할은 네덜란드보다 영국에서 눈에 띄 정도로 중요도가 낮으며, 노조는 영국에서 파트타임 근로의 발전에 직접적으로 개입하지 않았다. 하지만 개별 사용자는 영국에 파트타임 관련 노동시장 규제가 없다는 점에서 이익을 얻었다. 서비스 산업의 성장과 함께 파트타임 관련 노동시장 규제가 없었기 때문에 고용주는 소비자 중심의 서비스를 제공할 수 있었는데, 이는 특히 장시간 근로와 정상근로시간 이외의 근로 등 파트타임 근로의 성장에 기여했다. 또한 사용자는 저숙련 일자리를 창출해 훈련비용을 줄이기도 했는데 이는 저숙련 파트타임 일자리 수의 증가를 가져왔다. 영국의 노조는 이러한 변화를 막기 위해 거의 아무것도 하지 않았으며 초과근로와 정상근로시간 이외의 근로를 지지하기도 했다(Fagan and Rubery, 1997).

하지만 1997년 블레어 정부가 들어서자 노동규제에 몇 가지 변화가 있었고 이는 파트타임 근로에도 영향을 주었다. 1999년 최저임금 도입, 2002년 출산휴가제도 변경과 남성의 육아휴직 제도 도입, 직원들이 일과 가정생활을 병행하도록 지원하는 새로운 노력의 일환인 맞벌이 부부에 대한 세금감면과 학교 시간 연장 등이 여기에 해당된다(European Industrial Relations Observatory Online, 2003a). 2000년 정부는 일과 가정생활의 병행을 촉진하는 새로운 캠페인을 시작해 고용주들에게 보다 가족친화적인 정책을 고려할 것을 요구했다.

더 중요한 것은 영국이 2000년 파트타임 근로자의 권리를 향상시키기 위한 법안을 통과시켰다는 점이다²⁾. 이 법의 목적은 동등한 급여, 복지혜택, 연금 제도와 훈련에 대한 접근을 보장하기 위한 것이었다. 또한 2003년 영국 정부는 유연근로규제(Flexible Working Regulations)에 대한 법을 도입해 맞벌이 부부의 경우 특정 조건하에서는 근로시간을 줄일 수 있도록 허용했다. 6세 미만의 자녀가 있는(또는 장애아의 경우 18세 미만) 부모는 근로시간과 시간대 변경 및 재택 근무를 요청할 수

2) 신규 고용법은 2002년 통과되었는데 여기에는 출산급여와 출산휴가 변경이 포함되었다. 영국의 출산휴가는 유럽에서 가장 길다(슬로바키아와 체코가 휴가 기간 면에서 약간 더 길 뿐이다). Plantenga, J. and C. Remery (2005), "Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries," Brussels: Directorate-General for Employment Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission. 또한 이 법안으로 남성의 육아휴직제도가 도입되었으며, 육아제도 개선이 정부정책의 중요한 측면이 되었다.

있다. 이러한 요청은 동일 사업장에서 근로한 지 26주가 지나야만 신청할 수 있으며 신청 자격은 실제 해당 아동을 양육할 책임을 지는 사람만으로 제한되어 있다(European Industrial Relations Observatory On-line, 2003b). 2006년 일과가정법(Work and Families Act)은 다시 한 번 영국의 정책 의제에서 유연근로제를 확실히 자리매김했는데, 중요한 것은 유연근로제 요청을 성인을 돌보는 사람에게까지 확대 적용했다는 점이다. 따라서 영국의 경우 정부는 모든 사람의 유연근로 권리 확대를 지지하는 방향으로 움직여 왔으며 파트타임 근로자의 입지를 개선하기 위해 노력했다. 이에도 불구하고 파트타임 근로는 여전히 성별 격차가 크며 파트타임 근로자의 고용 입지는 낮을 가능성이 더 높다. 예를 들어, 파트타임 근로 여성의 25%가 낮은 수준의 교육을 의미하는 직업에 종사하고 있다(Manning and Petrongola, 2005). Walby & Olsen(2002)은 많은 여성들이 출산 후 평균 16%나 임금이 줄어든 파트타임 근로로 복귀하는 하향 이동성을 보이고 있다고 결론 내린다. 이러한 상황은 일과 가정의 균형을 맞추기 위해 더 많은 장벽에 부딪히는 한부모 가정 및 저임금 가정의 경우 더 심각하다(DTI, 2003). 남성 가장 모델을 가지고 있다는 역사적 유사성과 일과 가정의 균형을 촉진하는 캠페인이 진행되었다는 유사점이 있음에도 불구하고 영국의 파트타임 근로는 많은 측면에서 네덜란드 파트타임 근로의 발전상황과 다르다.

파트타임 근로는 정부의 파트타임 관련 노동시장 규제가 없다는 점 때문에 확대 및 증가할 수 있었다. 사용자는 자유로운 노동시장을 이용해 서비스 산업의 소비자중심 파트타임 일자리와 저숙련 파트타임 일자리를 확대했다.

영국 파트타임 일자리의 성격은 네덜란드의 파트타임 일자리에서 발견할 수 있는 성격을 갖고 있지 않다. 영국에서는 극단적인 근로시간 문화가 발전했고 그 결과 파트타임 일자리는 저임금과 열악한 여건을 가진 단시간 근로가 되는 경우가 있다. 어머니와 양육에 대한 뿌리깊은 사회적 태도로 인해 때로 어머니들은 유급 및 무급 노동을 병행하기 위해 파트타임 근로를 선택해야만 했으나, 오늘날 여성들은 여전히 단시간 근로라는 파트타임 근로에 불만을 나타내고 있다.

반면 네덜란드의 경우 비자발적 파트타임 근로 비율은 낮다. 종합해 보면, 영국에서 파트타임 근로는 명백한 정부의 조치 없이 발전할 수 있었고 그 결과 근로시간의 양극화가 진전되었다. 유연한 근로시간 제도를 촉진하는 것은 대부분 여성들이 담당하게 되는 단시간 파트타임 근로의 발생을 막는 데에 아무런 도움도 되지 않을 것이다.

■ 맺음말

파트타임 근로와 관련된 단점에도 불구하고 파트타임 근로의 주요 이점 중 하나는 유급 근로와 양육 책임을 병행할 때 필요한 유연성을 제공한다는 점이다. 많은 학자들이 파트타임 근로가 실제로 이러한 병행을 촉진할 수 있다는 것을 보여주었다(Plantenga, 1997; Wattis et al., 2006). 따라서 다른 많은 국가들이, 특히 미국처럼 장시간 근로가 일반적인 국가에서 유연근로 체제를 추진하고 있다는 점은 놀랄 만한 일이 아니다. 경영학 학자인 Maineiro & Sullivan(2005: 120)은 “유급 근로 기간을 줄이고… 비율에 근거한 복지혜택과 연금 계획이 있는 보다 고품질의 파트타임 일자리 창출”을 주장한다. 독일, 덴마크, 폴란드 등 몇몇 유럽 국가들은 이미 유연근로제 범위를 확대하기 위한 법안을 도입했다. 영국 등 다른 국가들, 즉 오스트리아, 체코, 핀란드, 그리스, 포르투갈, 슬로베니아 역시 어느 정도의 유연근로시간제를 허용하는 법안을 도입했다(Plantenga and Remery, 2005).

유럽 국가에서 유연근로 법안이 점차 도입되는 경향에도 불구하고 파트타임 근로 형태의 유연성을 높이는 것이 겉으로 보이는 것만큼 ‘이상적이지’는 않다고 생각할 만한 이유가 있다. 첫째, 유연성은 근로자 중심, 기업이나 회사 중심, 또는 이 둘을 결합한 형태 등 다양한 의미를 가질 수 있다(Chung, 2007). 따라서 유연성의 정도는 유연근로자의 권리뿐 아니라(파트타임 근로 권리 등) 사용자의 선호도와 유연근로에 대한 수요에 따라 달라진다. 또한 고용 패턴 역시 성별간 매우 큰 차이가 있으며(Rubery, Smith, and Fagan, 1998), 심지어 다양한 연령 그룹 모두에서(Yerkes, 2006) 여성들이 남성보다는 파트타임 근로를 할 가능성이 훨씬 높다(O’Reilly and Fagan, 1998). 여성들이 담당하는 파트타임 일자리의 종류는 매우 다양해서 노동시장 전망이 열악한 취약한 일자리에서부터 장시간 근로 일자리, 풀타임 근로와 동등한 급여와 혜택이 있는 일자리까지 다양하다. Yerkes & Visser (2006)의 연구는 파트타임 근로가 사용자의 유연성에 대한 수요의 결과로 증가할 경우에는 보호를 받거나 풀타임 근로와 동등한 대우를 받을 가능성이 낮다는 점을 보여주었다.

또한 파트타임 근로가 일과 육아를 병행할 수 있는 효과적인 단기 전략이 될 수 있으나, 개인이 오랜 기간 동안 파트타임 근로를 하게 되는 경우도 있다. 어떤 경우 장기간의 파트타임 근로는 근로시간과 관련해 개인의 선호와 배치될 수 있다. Anxo, Boulin, and Fagan(2006)이 주장하듯이, 개인은 통상 1~4년간 정해진 기간에만 파트타임 근로를 선호하는데, 이는 생애 과정의 특정

단계에서 근로시간 감축이 필요하다는 것을 의미한다. 많은 개인들이 장기간 파트타임으로 근로하는 것에 만족한다 해도 호주의 여성 파트타임 근로자에 대한 연구는 많은 여성들이 파트타임 근로 기간 이후 풀타임 근무로 복귀하는 것을 선호한다는 점을 보여준다(Walsh, 1999). 보다 중요한 것은 장기 파트타임 근로가 미래소득의 잠재력뿐 아니라(Dekker, 2007). 경력개발과 사회보장제도 혜택에도 부정적 결과를 가져올 수 있다는 점이다(Lewis, 2002; Yerkes, 2006). 따라서 파트타임 모델이 ‘이상적인’ 것처럼 보여도 실제로 성별간 격차가 큰데, 이는 여성이 주로 육아를 담당하고 장기간 파트타임 근로를 하도록 뒷받침하게 되어 결국 모든 부정적 결과가 수반된다.

정책적 관점에서 파트타임 근로의 이러한 성별간 차이는 의아스럽다. 네덜란드와 영국간 비교는 파트타임 근로가 잘 보호되어 있거나 시장 주도인가와 관계없이 그 결과는 동일하다는 점을 시사한다. 즉 네덜란드의 ‘이상적인’ 모델이든 영국의 ‘덜 이상적인’ 모델이든 풀타임 일자리로의 의미있는 전환을 허용하지 않으며, 서로 다른 제도적 상황에도 불구하고 유사한 성별간 격차가 존재한다. 다시 말하면, 네덜란드의 파트타임 모델의 경우 파트타임 근로자에게 제공하는 보호와 혜택이 독특하다 해도, 그 결과 특히 풀타임 일자리로의 전환(Yerkes, 2009) 및 파트타임 근로자에게 미치는 장기적인 부정적 결과의 관점에서 보았을 때 그다지 독특하지 않다는 점이다. **KLI**

참고문헌

- Anxo, Dominique, J.Y. Boulin, and C. Fagan (2006), “Decent working time in a life-course perspective,” in J. Y. Boulin, M. Lallement, J. Messenger, and F. Michon(eds.), *Decent Working Time, New Trends, New Issues*, Geneva: ILO, pp.93~122.
- Bruegel, Irene and Diane Perrons(1998), “Deregulation and women’s employment: The diverse experiences of women in Britain,” *Feminist Economics* 4, pp.103~125.
- Chung, Heejung(2007), “Flexibility for employers or for employees? A new approach to examining labour market flexibility across Europe using company level data,” in Henning Jørgensen and Per Kongshøj Madsen(eds.), *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda*

for the European Social Model, Copenhagen: DJØF Publishing, pp.243~277.

- Dale, Angela and Clare Holdsworth(1998), “Why don’t minority ethnic women in Britain work part-time?”, in Jacqueline O’Reilly and Colette Fagan(eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London and New York: Routledge.
- Dekker, R.(2007), “Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market,” in *Economics*, Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Drew, Eileen, Ruth Emerek, and Evelyn Mahon (eds.)(1998), *Women, Work and the Family in Europe*, London and New York: Routledge.
- DTI(2003), “Balancing Work and Family Life,” London: Department of Trade and Industry.
- European Industrial Relations Observatory On-line (2003a), “Annual Review for the UK 2002,” EIRO.
- _____ (2003b), “New Rules on Flexible Working Come into Force (UK),” EIRO.
- Fagan, Colette(2000), “Employment Options of the Future-Actual and Preferred Working Hours,” National Working Paper for the United Kingdom, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fagan, Colette, Jacqueline O’Reilly, and Jill Rubery(2000), “Challenging the ‘breadwinner’ gender contract: Part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom,” in J. O’Reilly, I. Cebrian, and M. Lallement(eds.), *Working Time Changes*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Fagan, Colette and Jill Rubery(1997), “Part-time work in Britain,” in M. Klein(ed.), *Part-time Work in Europe: Gender, Jobs and Opportunities*, Frankfurt/Main and New York: Campus Verlag, pp.213~233.
- Knijn, T. (1994), “Social dilemmas in images of motherhood in the Netherlands,” *European Journal of Womens Studies* 1, pp.183~205.
- Lewis, J. (1992), “Gender and the development of welfare regimes,” *Journal of European Social Policy* 2, pp.159~173.

-
- _____ (2002), "Gender and welfare state change," *European Societies* 4, pp.331~357.
 - Maineiro, L.A. and S.E. Sullivan(2005), "Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the 'opt-out' revolution," *Academy of Management Executive* 19, pp.106~123.
 - Manning, A. and B. Petrongola(2005), "The Part-time Penalty," London: Women and Equality Unit, DTI.
 - O' Reilly, Jacqueline and Colette Fagan(eds.)(1998), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London and New York: Routledge.
 - OECD(2010), *Labour Force Statistics*, Paris: OECD.
 - Pfau-Effinger, Birgit(1998), "Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands," in O' Reilly and Fagan(eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London and New York: Routledge, pp.177~198.
 - Plantenga, J. (1997), "Part-time work in the Netherlands: Facts, figures and policies," in Martina Klein(ed.), *Part-time Work in Europe: Gender, Jobs and Opportunities*, Frankfurt/Main and New York: Campus Verlag, pp.151~167.
 - Plantenga, J. and C. Remery(2005), "Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries," Brussels: Directorate-General for Employment Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission.
 - Rubery, Jill, Mark Smith, and Colette Fagan(1998), "National working-time regimes and equal opportunities," *Feminist Economics* 4, pp.71~101.
 - SCP(2007), "Moeders, werk en kinderopvang in model," The Hague: Sociaal Cultureel Planbureau.
 - _____ (2008), "Nederland deeltijdland: Vrouwen en deeltijdwerk," edited by W. Portegijs and S. Keuzenkamp, The Hague: Sociaal Cultureel Planbureau.
 - Tijdens, K. G. (2002), "Gender roles and labor use strategies: Women's part-time work in the European Union," *Feminist Economics* 8, pp.71~99.

- Visser, Jelle (2002), “The first part-time economy in the world: A model to be followed?,” *Journal of European Social Policy* 12, pp.23~42.
- Visser, Jelle and Anton Hemerijck(1997), *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Visser, Jelle, Ton Wilthagen, Ronald Beltzer, and Esther van der Putte(2004), “The Netherlands: From atypicality to a typicality,” in Silvana Sciarra, P. L. Davies, and M. R. Freedland(eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-Time Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Cambridge, UK; New York: Cambridge University Press.
- Walby, S. and W. Olsen(2002), “The Impact of Women’s Position in the Labour Market on Pay and Implications for UK Productivity,” London: Women and Equality Unit, DTI.
- Walsh, Janet(1999), “Myths and counter-myths: An analysis of part-time female employees and their orientations to work and working hours,” *Work Employment Society* 13, pp.179~203.
- Wattis, Louise, Mara Yerkes, Susanna Lloyd, M. Hernandez, L. Dawson, and Kay Standing(2006), “Combining work and family life: Removing the barriers to women’s progression, experiences from the UK and the Netherlands,” in *ESF Report*, edited by ESF, Liverpool: John Moores Liverpool University, pp.1~127.
- Yerkes, Mara(2006), “What Women Want: Individual Preferences, Heterogeneous Patterns?,” Amsterdam: University of Amsterdam, Doctoral Dissertation.
- _____ (2009), “Part-time work in the Dutch Welfare State: The ideal combination of work and care?,” *Policy and Politics* 37, pp.535~552.
- Yerkes, Mara and Jelle Visser(2006), “Women’s preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, the UK and Germany,” in J.Y. Boulin, M. Lallement, J. Messenger, and F. Michon(eds.), *Decent Working Time, New Trends, New Issues*, Geneva: ILO, pp.235~262.